

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk referensi atau acuan guna menunjang keakuratan data penelitian dalam menyelesaikan penelitian ini. Penelitian terdahulu menjadi hal yang penting karena digunakan juga sebagai pertimbangan pemilihan teori dan juga memilih variabel penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yaitu pada tabel 2.1:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Febry Furqon Artadi (2015)	1. Pengujian Validitas instrumen menggunakan <i>confirmatory factor analysis</i> 2. Reabilitas <i>Alpha Cronbach</i>	1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 3. Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja
2.	Adhian Nugraha (2010)	1. Regresi linier berganda	1. Ketidakamanan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja 2. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja

No	Penelitian Terdahulu	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Arsiyati (2013)	1. Analisis regresi ganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bahawa secara bersama-sama komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja 2. Komitmen organisasi lebih dominan dibandingkan 2 faktor lain yang mempengaruhi kinerja.
4.	Tiara Kaniawati dan Nurul Safitri (2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis deskriptif 2. Analisis regresi linear sederhana 	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job security</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan 2. <i>Job security</i> bukan factor terbesar yang memengaruhi motivasi kerja karyawan PT Freeport Indonesia
5.	Rohadi Wibowo , (2010)	1. Analisis Structural equation modeling	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keamanan kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> 2. Komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> 3. <i>Turnover intention</i> berpengaruh negative terhadap kinerja 4. Keamanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Peneliti saat ini menggunakan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Job Security* terhadap Kinerja Karyawan” dengan variabel bebas Kepuasan kerja (X_1), Komitmen organisasional (X_2), *Job Security* (X_3) dan variabel terikat Kinerja (Y_1). Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan rentang skala dan analisis regresi berganda. Persamaan peneliti sekarang dan peneliti terdahulu, yaitu menggunakan variabel kepuasan kerja (X_1), komitmen organisasi (X_2), dan *job security* (X_3) sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat (Y_1) serta alat analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaan peneliti sekarang dan peneliti terdahulu yaitu perbedaan terletak pada pengambilan fokus objek penelitian yang digunakan, tahun, dan lokasi.

B. Landasan teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007:67). Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk

kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Rivai (2005:309) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil dari pencapaian seseorang atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

b. Indikator kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu (Robbins, 2006:260):

- 1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Mas'ud (2004) dalam Nugraha (2010) menyatakan ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu antara lain sebagai berikut:

- 1) Kualitas merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5) Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kerja dengan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Gibson (2002:56) dalam Artadi (2015) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Atribut individu, dengan adanya berbagai atribut yang melekat pada individu dan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya. Faktor ini merupakan kecakapan individu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan dari:
- 2) Karakteristik demografi, misalnya umur, jenis kelamin, dan lain-lain.
- 3) Karakteristik kompetensi, misalnya bakat, kecerdasan, kemampuan, keterampilan dan sebagainya.
- 4) Karakteristik psikologi, nilai-nilai yang dianut seperti sikap dan perilaku.
- 5) Kemauan untuk bekerja, dengan berbagai atribut yang melekat pada individu untuk menunjukkan adanya kesempatan yang sama untuk mencapai suatu prestasi. Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan usaha dan kemauan untuk bekerja keras, karena kemauan merupakan

suatu kekuatan pada individu yang dapat memicu usaha kerja yang lebih terarah dalam melakukan suatu pekerjaan.

- 6) Dukungan organisasi, dalam mencapai tujuan karyawan yang tinggi diperlukan adanya dukungan atas kesempatan dari organisasi/perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan baik dari karyawan maupun dari perusahaan. Misalnya: perlengkapan peralatan dan kelengkapan kejelasan dalam memberikan informasi.

Keith Davis (1964:484) dalam Mangkunegara (2007:67) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) dengan rumus:

- a. *Human performance* = *Ability+Motivation*
- b. *Motivation* = *Attitude+Situation*
- c. *Ability* = *Knowledge+ Skill*

- a) Faktor kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya , pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada

pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

- b) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seseorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Robbin & Judge (2008: 99), mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja penting ada pada diri karyawan dalam bekerja. Hal ini karena karyawan yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan mereka akan menghasilkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan dan sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan mereka dampaknya adalah pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan merugikan perusahaan. Perusahaan jika menginginkan tercapainya tujuan dengan baik maka aspek kepuasan kerja pada karyawan perlu diperhatikan.

Suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain, umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan. (Mangkunegara, 2007:117)

Griffin (2004:15) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu bahagia atau puas pada pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja cenderung jarang absen, memberikan kontribusi-kontribusi positif, dan mau tinggal lebih lama di dalam organisasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung lebih

sering absen, mungkin mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin terus menerus mencari pekerjaan baru.

b. Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori kepuasan kerja terdiri dari dua teori yaitu Two-factor theory dan Value theory (Wibowo, 2007:301) dalam Kaswan (2012: 285).

1) Two-Factor Theory

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *Satisfaction* (kepuasan) dan *Dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu motivator dari *hygiene factor*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukannya dengan pekerjaan itu sendiri, karena faktor ini mencegah reaksi negatif maka dinamakan sebagai *hygiene* atau *meintennance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung dari padanya,

seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

2) *Value Theory*

Menurut konsep ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan di mana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, akan kurang puas. Value theory memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperlihatkan siapa mereka.

Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor, sehingga cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

Mangkunegara (2007:120) mengemukakan teori tentang kepuasan kerja antara lain teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*discrepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), teori pengharapan (*expectancy theory*), dan teori dua faktor Herzberg.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Beberapa faktor yang dikatakan sebagai penyebab adanya kepuasan kerja pada diri karyawan dapat dijadikan acuan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kreitner & Kinicki (2014:169) menyebutkan penyebab adanya kepuasan kerja karyawan terdapat lima model antara lain:

1) Pemenuhan kebutuhan

Model ini menyatakan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan dimana karakteristik sebuah pekerjaan memungkinkan seseorang memenuhi kebutuhannya.

2) Ketidaksesuaian

Model ini menyatakan bahwa kepausan adalah hasil dari ekspektasi yang terpenuhi. Ekspektasi yang terpenuhi (*met expectations*) menunjukkan perbedaan antara apa yang ingin diterima seseorang dari satu pekerjaan, seperti gaji yang sesuai dan kesempatan mendapatkan promosi, dan apa yang sebenarnya dia terima. Ketika ekspektasi lebih besar dari apa yang diterima, pegawai akan merasa tidak puas dan jika hal sebaliknya model ini memperkirakan bahwa pegawai akan merasa puas jika dia mencapai hasil yang melebihi ekspektasinya.

3) Pencapaian Nilai

Pemikiran yang mendasari pencapaian nilai (value attainment) adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi bahwa sebuah pekerjaan memungkinkan adanya pemenuhan terhadap nilai-nilai kerja yang penting bagi seseorang.

4) Keadilan

Dalam model ini kepuasan adalah sebuah fungsi dari seberapa “adil” pegawai diperlakukan ditempat kerja.

5) Komponen-komponen disposisi/Genetis

Secara spesifik model ini didasarkan pada kepercayaan bahwa kepuasan kerja sebagian adalah fungsi dari sifat pribadi dan faktor genetis. Model ini juga menyatakan bahwa perbedaan individu yang stabil sama pentingnya dalam menjelaskan kepuasan kerja dengan karakteristik lingkungan kerja.

Mangkunegara (2007:120) mengemukakan ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu

pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

d. Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup ada kondisi kerja yang kurang dari ideal dan serupa ini berarti penilaian seseorang (*assessment*) seseorang karyawan terhadap betapa puas dan tidak puas akan pekerjaannya merupakan penjumlahan yang rumit dari sebah unsur pekerjaan (Robbins, 2001:69) dalam Kaswan (2012:288)

Robbins (2001:82) dalam Kaswan (2012:288) lebih lanjut menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini:

- a) Pekerjaan yang menantang secara mental
- b) Imbalan yang adil dan promosi
- c) Kondisi kerja yang mendukung
- d) Rekan kerja yang mendukung

Sutrisno (2011:80) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat,

ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

- b) Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c) Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d) Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2003:203), kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor antara lain:

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian
- 3) Suasana dan lingkungan pekerjaan
- 4) Berat ringannya pekerjaan
- 5) Peralatan yang menunjang
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

Sedangkan menurut Luthans (2006:243) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 2) Gaji .sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- 3) Kesempatan Promosi. Kesempatan maju dalam organisasi.
- 4) Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- 5) Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara emosional.

3. Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*)

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Kreitner&Kinicki (2014:165) menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tingkat dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Sikap ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Robbins&Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen organisasional (*organizational commitment*) sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Luthans (2006:38), menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Sedangkan Wirawan (2014:713) mendefinisikan komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggota.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen terpisah dimana setiap komponen berhubungan (John Meyer dan Natalie dalam Kaswan, 2012:293) Dimensi tersebut antara lain:

1) Komitmen afektif

Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud.

Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, , signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen.

Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

2) Komitmen kelanjutan

Komitmen ini merupakan komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen berkelanjutan antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3) Komitmen normatif

Komitmen ini menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama

atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya dan agama.

Wirawan (2014:715) menyebutkan terdapat 4 dimensi dan indikator komitmen organisasi, antara lain:

- 1) Komitmen afektif
- 2) Komitmen berkelanjutan
- 3) Komitmen normatif
- 4) Komitmen antara

c. Pedoman meningkatkan komitmen organisasi

Dessler dalam Luthans (2006:250) memberikan pedoman khusus untuk meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

- 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai etis dan pelatihan, membentuk tradisi.
- 3) Menjamin keadilan organisasi. memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komperhensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif.

- 4) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Medukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas pengembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

d. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- 1) Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan
- 3) Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- 1) Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian
- 2) Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- 3) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan
- 4) Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

4. *Job Security*

a. *Pengertian Job Security*

Borg dan Elizur (1992) keamanan kerja dapat didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap keberlangsungan pekerjaan yang dimiliki saat ini serta mencakup kesempatan promosi, kondisi pekerjaan pada umumnya dan kesempatan untuk terus berkarir dalam jangka waktu yang panjang. Keamanan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kerja karyawan. Pentingnya faktor keamanan kerja digerakkan oleh adanya kenyataan mengenai pengaruhnya terhadap berbagai

outcomes yang berhubungan dengan pekerjaan.(Yousef, 2002).Hal ini dikarenakan karyawan tidak menginginkan pekerjaan mereka kedepannya terancam.Kondisi ini menyebabkan karyawan merasa bahwa mereka akan berbuat semaksimal untuk bertahan dan hal tersebut biasanya ditunjukkan karyawan melalui sikap mereka dalam bekerja.

Keamanan merupakan salah satu implikasi keamanan. Dalam keamanan kerja ada masalah seperti perubahan pekerjaan, hilang pekerjaan dan tidak mencapai pekerjaan yang layak.MenurutPsikolog industri dan organisasi, keamanan kerja adalah salah satu pencipta kepuasan kerja dan komitmen(*Thomas et al.*, 2006 dalam *Jandaghi et al* 2011).Keamanan kerja adalah jaminan atau keyakinan karyawan bahwa mereka akan mempertahankan pekerjaan mereka saat ini sesuai keinginan mereka(*bussinesdictionary.com*).

Keamanan kerja secara umum didefinisikan sebagai rasa aman dari adanya kekhawatiran akan kelangsungan pekerjaan merka kedepannya. Adanya keamanan kerja memainkan peranan penting baik dalam kehidupan sosial dan bekerja karena membantu karyawan meminimalkan rasa khawatir tentang mas depan mereka, memberikan kontribusi untuk memelihara perdamaian tenaga kerja, meningkatkan produktivitas organisasi dan melindungi keseimbangan sosial dan lain-lain.

b. Indikator Keamanan kerja (*Job Security*)

Didalam *job security* terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk menilai *job security* pada karyawan. Beberapa indikator *job security* dikembangkan oleh Davy *et al* (1997) yaitu:

1. Karir masa depan yang mengacu pada jumlah kepastian orang tersebut tentang keamanan karir di masa depan
2. Kesempatan promosi, yang merupakan peluang promosi atau kenaikan jabatan dan kemajuan yang akan diterima karyawan
3. Keamanan kerja secara umum di perusahaan, yang merupakan hal-hal yang menunjang keamanan kerja di dalam perusahaan.

C. Hubungan antar variabel

1. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula hal ini dikarenakan karyawan memiliki kesan yang baik terhadap pekerjaannya. Griffin (2004:15) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu bahagia atau puas pada pekerjaannya. Kinerja yang tinggi akan maksimal hasilnya dengan adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugraha

(2010) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Hubungan komitmen organisasi dengan kinerja

Karyawan dengan komitmen organisasi yang dimiliki akan merasakan bahwa tujuannya dalam bekerja dengan perusahaan sama sehingga keterikatan tersebut akan mendorong karyawan menghasilkan kinerja yang tinggi. Luthans (2006:38), menjelaskan bahwa komitmen organisasi membawa hasil positif seperti kinerja tinggi, tingkat *turnover* yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Penelitian yang mendukung adanya keterkaitan komitmen organisasi dengan kinerja yaitu penelitian yang dilakukan Arsiyati (2013) dengan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh paling dominan dibandingkan dengan kepuasan kerja dan stress kerja terhadap kinerja.

3. Hubungan *job security* dengan kinerja

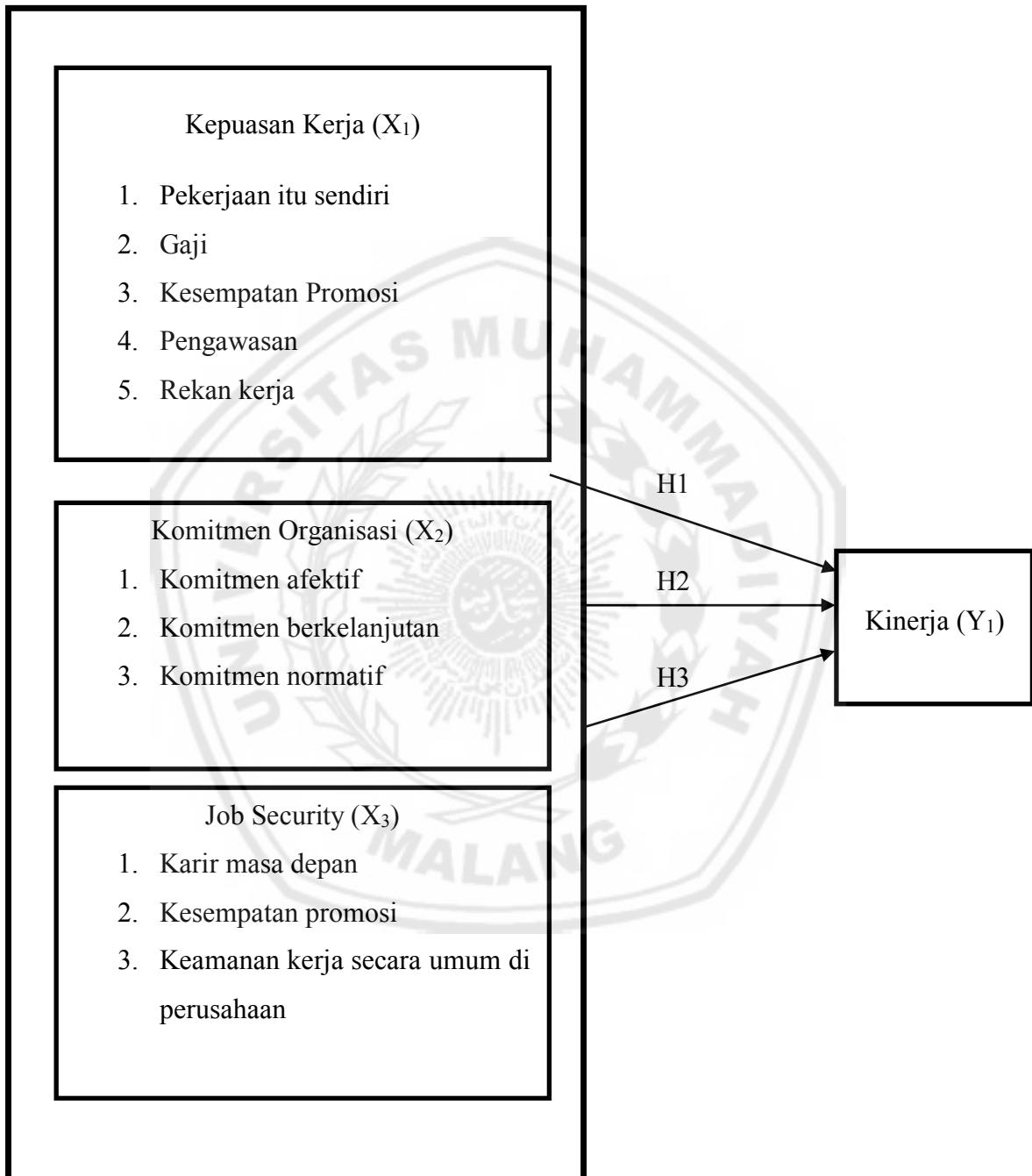
Keamanan kerja (*job security*) merupakan salah satu faktor yang diinginkan oleh karyawan. Dampak adanya *job security* berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan dimana karyawan yang merasa pekerjaan mereka aman maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Perusahaan harus semaksimal mungkin mempertahankan keamanan kerja pada karyawannya sehingga kualitas dalam bekerja maksimal. Cukup banyak faktor seperti kontrak kerja, kesepakatan kolain kolektif, peraturan

ketenagakerjaan dan faktor personal seperti pendidikan, pengalaman kerja, area kerja fungsional, industri kerja, lokasi kerja, dll memainkan peran penting dalam menentukan kebutuhan akan layanan individu dan mempengaruhi keamanan pekerjaan pribadi mereka (Adebayo dan Lucky 2012). Penelitian yang mendukung adanya pengaruh *job security* terhadap kinerja dilakukan oleh Rohadi Wibowo, (2010) yang menyimpulkan bahwa *job security* berpengaruh terhadap kinerja.

D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian pustaka dan beberapa definisi konseptual yang ada, maka gambaran penelitian digambarkan dalam kerangka fikir sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual Penelitian



Dari gambaran kerangka fikir diatas peneliti memberikan pendapat sementara yaitu variabel kepuasan kerja (X₁), komitmen

organisasi (X_2), *job security* (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y_1), ada pengaruh secara bersama-sama dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job security* terhadap kinerja, dan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja.

E. Perumusan Hipotesis

.Penelitian yang dilakukan oleh Artadi (2015), Arsiyati (2013) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dan *job security* berpengaruh terhadap kinerja (Wibowo, 2010). Berdasarkan penelitian tersebut peneliti mengajukan hipotesis

H1 : diduga ada pengaruh secara parsial kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job security* terhadap kinerja

Nugraha (2010), Sulianti (2009), Wibowo (2010) menunjukkan beberapa hasil yang positif dari faktor kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job security* dengan kinerja

H2 : diduga secara bersama-sama kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *job security* berpengaruh terhadap kinerja

Dari beberapa penelitian yang dilakukan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *job security* masing-masing berpengaruh terhadap kinerja, sehingga peneliti mengajukan hipotesis:

H3: diduga terdapat variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja.